

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, terdapat begitu banyak perusahaan yang tumbuh dan berkembang. Hal itu, membawa konsekuensi pada persaingan yang sangat ketat dalam berbagai bidang. Banyak tantangan yang dapat dihadapi oleh perusahaan yang bermula dari berbagai aspek-aspek yang terkait dalam dengan kegiatan perusahaan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Akan tetapi, dilihat dari segi sumber daya manusia yang ada tetap saja masalah tenaga kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja ditempat tenaga kerja bekerja dan merupakan hal yang sangat mempengaruhi dan penting melihat banyaknya permasalahan yang timbul sekarang ini. Permasalahan yang sering kita jumpai adalah masalah pengangguran. Pengangguran tersebut terjadi karena kurangnya lapangan pekerjaan dan kurangnya kualitas tenaga kerja yang kurang mumpuni pada bidangnya masing-masing. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan kunci penting bagi perusahaan/organisasi. Dimana sumber daya manusia tersebut berperan dan bekejasama untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentunya akan berdampak langsung kepada produktivitas kerja pegawai. Suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya

manusia yang mereka miliki dan bagaimana perusahaan tersebut mampu memenuhi segala sesuatu yang dapat memotivasi sumber daya manusianya, sehingga dapat memberikan dampak yang baik dalam pencapaian tujuan, tercapainya kinerja yang optimal di suatu perusahaan/organisasi diantaranya dengan bersosialisasi, bekerjasama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerjasama.

Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut *Robbins*, organisasi merupakan “*Consciously coordinated social entity with a relatively identifiable boundr, that funcions on relatively continouos basis to acnieve a common goalsor a set of goals*”. *Robbin* menggemukan bahwa organisasi merupakan ciri entri sosial. Unit-unit dari oraganisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar artinya dikelola dalam mencapai tujuannya (Wirawan,2007).

Dalam pencapaian tujuannya, faktor yang paling utama mendapat perhatian adalah faktor sumber daya manusia, guna meningkatkan mutunya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan kondisi kerja diantara pegawai yang kondusif dan pemberian motivasi. karena sebaik apapun dan sehebat apapun sebuah organisasi, serta sarana

dan prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya manusia, sumberdaya manusia, sumber daya lain yang dimiliki organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga peningkatan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang unggul dan kompetitif.

Keberhasilan suatu organisasi akan sangat erat dengan sumberdaya manusia yang dimiliki organisasi tersebut, sehingga sebuah organisasi dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja diantaranya dengan pemimpin yang baik dan motivasi. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan dari hasil kerja seseorang. Hal tersebut dapat diukur dengan adanya hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoamotdjo, 2009). Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktifitas organisasi, sehingga pemimpin organisasi senantiasa memeperhatikan peningkatan kerja anggotanya demi kemajuan dari sebuah organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai, gaya pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bisa memberdayakan pegawai dengan baik. Kepimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai dan menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik dan professional. Siagian (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya”. Nimran (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah “merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti apa yang dikehendaki”.

Para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan motivasi kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi dalam suatu organisasi. Hal tersebut memberi arti bahwa kepemimpinan memiliki faktor penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan dapat mempengaruhi pegawainya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang di arahkan dan diinginkan dalam mencapai tujuan organisasi, menciptakan motivasi kerja pegawai yang tinggi untuk memperoleh prestasi kinerja yang tinggi dari pegawai. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan

budayanya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk pegawai di perusahaan. Dengan cara perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan keadaan kerja kondusif dan terciptanya prestasi kerja.

Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian dan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawai. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Teori gaya kepemimpinan telah berkembang sejak puluhan tahun yang lalu dan sudah banyak berbagai referensi dalam bentuk beraneka macam mengenai topik ini yang dihasilkan dari berbagai penelitian. Fungsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau kelompok sangat penting karena fungsi kepemimpinanlah sebuah organisasi dapat mencapai

tujuannya melalui jalan dan cara yang benar. Memahami dengan baik mengenai konsep kepemimpinan sangat membantu seseorang dan organisasi bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan kondisi yang diinginkan.

Hersey dan Blanchard (1988) mengajukan semacam formula bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dan tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Bertolak dari pemikiran tersebut, Hersey dan Blanchard mengajukan proposisi bahwa gaya kepemimpinan (k) merupakan suatu fungsi dari pemimpin (p), bawahan (b) dan situasi tertentu (s), yang dapat dinotasikan dalam bentuk formula : $k = f(p, b, s)$. Pemimpin (p) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi/perusahaan. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pemimpin mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pemimpin mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dan suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pemimpin bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk

memilih bawahan dengan secermat mungkin. Adapun situasi (s) adalah suatu keadaan di mana seorang pimpinan berusaha pada saat-saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam satu situasi misalnya, tindakan pimpinan pada beberapa tahun yang lalu tentunya tidak sama dengan yang dilakukan pada saat sekarang, karena memang situasinya telah berlainan. Dengan demikian, ketiga unsur yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pimpinan, bawahan dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2000).

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam sebuah perusahaan/organisasi hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya

mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal ”(Hasibuan 2013).

Pegawai yang merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Pegawai yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya yang akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum cara untuk memotivasi pegawai adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Oleh karena itu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberi pelayanan oleh seorang pegawai diantaranya adalah adanya perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Motivasi ini akan timbul ketika setiap pegawai merasa dihargai oleh perusahaan, maka perusahaan harus memberikan motivasi secara menarik agar pegawai lebih giat lagi dalam pekerjaannya sehingga target dari perusahaan dapat terealisasi dengan optimal, motivasi merupakan pekerjaan yang sederhana tetapi juga rumit, sederhana karena essensi dari motivasi memiliki implikasi penting terhadap aktivitas manajemen yaitu pada dasarnya orang termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka pandang akan memperoleh

penghargaan dan mereka akan berperilaku dengan cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan penghargaan.

Dengan demikian untuk memberikan motivasi sangat penting peranannya untuk mendorong pegawai agar dapat berprestasi dan bekerja sesuai dengan apa yang di inginkan oleh pihak perusahaan, karyawan harus memiliki motivasi produktifitas kerja yang tinggi. *Robbin* (2002) mengemukakan aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin perusahaan. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu; (1) filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit proquo*”, yang dalam Bahasa awam dicerminkan dalam pepatah yang mengatakan”ada ubi ada talas, ada budi ada balas”,(2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis,(3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia,(4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan adanya satu titik ataupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan pemilihan gaya kepemimpinan dan motivasi kerjanya. Menurut *Siagian* (2002) “kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: Gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja,

kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.”. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin.

Menurunnya keinginan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketetapan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruhnya bisa berasal dari lingkungannya, teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan untuk pencapaian prestasi kerja yang baik merupakan kesalahan pemimpin terhadap kepekaan keadaan yang terjadi di organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Sedangkan gaya kepemimpinan yang tidak tepat dan rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, ketidakhadiran meningkat, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa kepemimpinan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dalam membentuk kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja didefinisikan sebagai tingkat dimana kinerja pegawai akan menjadi optimal apabila gaya kepemimpinan yang sesuai dan motivasi kerjanya tinggi. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang berupaya untuk meningkatkan strategi yang efektif guna membangun kinerja pegawai yang baik, salah satunya pada perusahaan PT. Albasi Karaglayung Indonesia di Ciamis.

PT Albasi Karanglayung Indonesia sebagai salah satu usaha yang bergerak dibidang industri kayu dalam pembuatan *barecore* dan membutuhkan pengelolaan yang baik dalam pengelolaan dalam berbagai hal salah satunya adalah tercapainya kinerja pegawai yang baik, sehingga menimbulkan perubahan sikap perilaku kerja yang harus di kelola atau dikembangkan supaya berdampak pada motivasi kerja yang optimal.

Dalam meningkatkan usahanya PT. Albasi Karanglayung Indonesia membutuhkan pengelolaan yang baik dalam pengelolaan dalam berbagai hal salah satunya adalah kinerja yang optimal. Produktivitas kerja ini harus dicapai oleh semua departemen yang berada dalam manajemen PT. Albasi Karanglayung Indonesia. Namun peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai secara acak mengenai gaya kepemimpinan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kurang optimal kinerja produksi bahwasannya gaya kepemimpinan perusahaan kurang pendekatan terhadap pegawai sehingga kurang bisa memahami dan memenuhi tujuan dari perusahaan. Diduga bahwa kurangnya pendekatan dalam memilih gaya kepemimpinan terhadap pegawai terhadap pencapaian yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja pegawai menjadi tidak optimal. Sehingga timbul kurangnya motivasi kerja yang mengakibatkan beberapa pegawai dan berimbas menurunnya kinerja Pegawai PT. Albasi Karanglayung Indonsia pun akan mengalami penurunan kinerja. Kurangnya motivasi yang terjadi tentunya akan merusak kualitas kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ALBASI KARANGLAYUNG INDONESIA CIAMIS”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Tidak ada pendekatan lebih antara pemimpin dan pegawai.
2. Rendahnya motivasi kerja pegawai.
3. Kinerja yang kurang optimal.
4. Produksi tidak mencapai target.
5. Jobdesk tidak menentu akibat komunikasi yang kurang.
6. Kepatuhan terhadap prosedur rendah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Albasi Karanglayung Indonesia ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Albasi pegawai Karanglayung Indonesia ?

3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Albasi Karanglayung Indonesia ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujutan dari penelitian ini sebaga berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Albasi Karanglayung Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Albasi Karanglayung Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pegawaiPT Albasi Karanglayung Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini selain dapat berguna bagi peneliti itu sendiri, juga dapat berguna untuk pihak-pihak lain. Kegunaan yang peneliti harapkan daru penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis: Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan, dan menambah khasanah ilmu pengetahuan.
2. Manfaat Praktis: Sebagai masukan untuk perusahaan dan kemudian dikembangkan lebih lanjut.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan serta memberikan landasan yang kuat terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi sebagaimana menurut Sugyono (2009) “Kerangka pemikiran merupakan hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan penelitian yang akan dilakukan”. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dialami manusia dalam kehidupan sosial. Artinya dalam kehidupannya manusia membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan anggota dalam organisasi/perusahaan dalam melakukan tujuan organisasi.

Pemimpin akan selalu berusaha untuk mempengaruhi para anggota atau pengikutnya agar mau melaksanakan apa yang dikehendakinya. Untuk dapat memenuhi kehendak itu, para pemimpin menggunakan berbagai cara agar keinginannya itu dilaksanakan. Cara yang digunakan oleh para pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya itulah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan visi misi perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan mengarahkan pencapaian tujuan perusahaan secara tepat pula. Begitupun sebaliknya seorang pemimpin salah dalam mengambil gaya kepemimpinan maka pengarahan tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi juga akan sulit dilaksanakan.

Oleh karena itu, dalam pencapaian tujuan masing-masing perusahaan, tidak terlepas dari peranan pemimpin dalam mengarahkan membimbing, dan memotivasi pegawainya. Baik buruknya gaya kepemimpinan akan sangat berdampak terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi 2003).

Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa diantara gaya kepemimpinan dan kinerja sangatlah berkaitan, Hal ini dikarenakan kinerja berperan penting untuk menciptakan tercapainya tujuan perusahaan dengan produktifitas kerja yang tinggi. Kinerja akan meningkat apabila pemimpin tepat dalam memilih gaya kepemimpinan, berinteraksi an menyampaikan tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik. Upaya pencapaian tujuan perusahaan peran kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik dapat terjadi dengan seorang pemimpin yang bisa mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin senantiasa harus dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai dengan potensi yang dimiliki pegawai tersebut. Dengan demikian demikian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Motivasi kerja dapat memberikam energi yang menggerakan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan, sehingga tenaga secara produktif dapat

berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Menurut Rivai (2008) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah “Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Hasibuan (2007) mengatakan “Motivasi merupakan sesuatu cara bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuandan keterampilannya untuk tujuan perusahaan”.

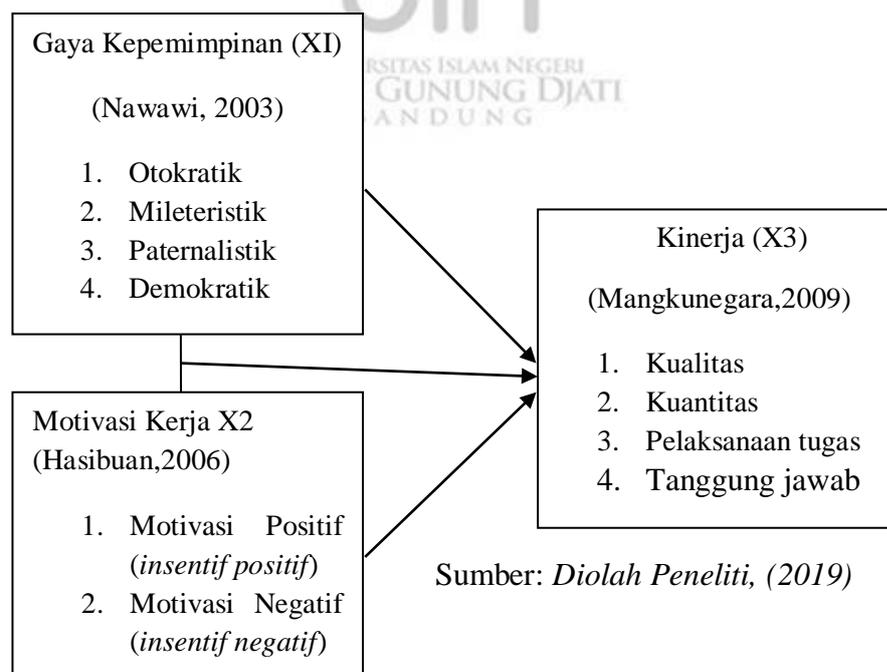
Kinerja menurut Mangkunegara (2014) “Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Tidak selamanya kinerja para pegawai dalam kondisi yang kondusif, terkadang kinerja yang mereka hasilkan menurun. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pemimpin melihat dan memerhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu menjadi serba salah, terlalu sering manajer tidak mengetahui kondisi kinerja telah mengalami penurunan sehingga perusahaan menghadapi kritis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang buruk. Dalam kinerja pegawai agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja pegawai baik. Dengan adanya motivasi maka terjadilah kemauan kerja dan dengan

adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerjasama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka pegawai dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja pegawai akan baik dan optimal.

Gaya kepemimpinan juga menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan memudahkan membuat pengaruh terhadap pegawai membuat proses motivasi lebih baik dan tepat, berkomunikasi yang baik dengan pegawai sehingga dapat bekerjasama untuk kinerja yang lebih baik.

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap kinerja Pegawai PT. Albasi Karanglayung Indonesia di Ciamis. Dalam penelitian ini penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yaitu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
1.	Dewi Sandy Trang 2012	Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)	Variabel gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat persamaan variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan (XI) dan kinerja (Y). Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel (X2)

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
2.	Ragil Permansari 2013	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugerah Raharjo Semarang	Variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Terdapat persamaan variabel yaitu variabel motivasi (X2) dan kinerja (Y). Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel (X1)
3.	Kurniawati 2015	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia	Variabel motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat persamaan variabel yaitu variabel motivasi (X2) dan kinerja (Y). Sedangkan perbedaannya tidak terdapat variabel (X1)

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Penelitian
4.	Suwardi 2012	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Pati	Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat persamaan variabel yaitu variabel motivasi (X2) dan kinerja (Y). Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X3)
5.	M T Rio Sanjaya 2015	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta	Variabel Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat persamaan variabel yaitu variabel motivasi (X2) dan kinerja (Y). Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel disiplin kerja (X1)

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Penelitian
6.	Nabila Nur Rizky Aqbar 2017	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryasaputra Sarana Bandung	Variabel kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat persamaan variabel yaitu variabel motivasi (X2) dan kinerja (Y). Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel kompetensi(XI)
7.	Kurniadi 2012	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah Bandung	Variabel kompenensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat persamaan variabel yaitu variabel motivasi (X2) dan kinerja (Y). Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel kompensasi (XI)

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Penelitian
8.	Brahmasari 2008	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia	Variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat persamaan variabel yaitu variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kinerja (Y). Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel budaya organisasi (X3)

Sumber : Jurnal dan Skripsi diolah penulis, (2019)

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat maka peneliti merumuskan sebagai berikut :

Hipotesis I

Ha : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Albasi Karanglayung Indonesia.

Hipotesis II

Ha : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Albasi Karanglayung Indonesia.

Hipotesis III

Ha : Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Albasi Karanglayung Indonesia.

